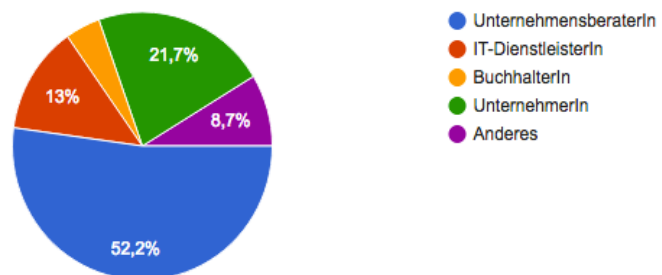


ERGEBNISSE DER BLITZUMFRAGE „MENSCHLICHE DIGITALISIERUNG, DIGITALISIERTE MENSCHEN“

Digitalisierung bzw. digitaler Wandel hält in so gut wie allen Unternehmensbereichen Einzug. Kaum ein Prozess, kaum eine Aufgabe bleibt davon unberührt. Was wissen Unternehmen über das Thema, wie gehen sie damit um? Werden die Zusammenhänge von technologischer und sozialer Innovation wahrgenommen? Werden Auswirkungen an der Schnittstelle von Technologie, Prozessen und menschlichen Akteuren von Unternehmen bedacht?

An unserer nicht repräsentativen Umfrage haben 23 Personen teilgenommen, davon 70% UnternehmensberaterInnen, IT-DienstleisterInnen und BuchhalterInnen (Mitglieder der Fachgruppe UBIT in der WKO).



87% der TeilnehmerInnen sind lt. eigenem Verständnis im digitalen Wandel selbst aktiv involviert, der Großteil davon (82,6%) im eigenen Unternehmen. 17,4% haben die Umfrage aus der Sicht eines Klientenunternehmens beantwortet.

Kennen Sie die Unterschiede zwischen Digitalisierung und digitalem Wandel?

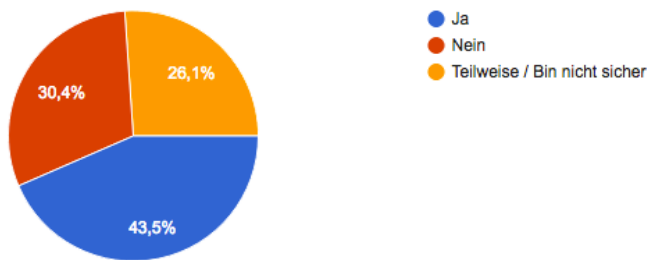
Etwas mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen (52,2%) kennt Unterschiede zwischen den Begriffen „Digitalisierung“ und „digitalem Wandel“, etwa 40% (9 Antworten) sind sich nicht ganz sicher bzw. unterscheiden teilweise, und 2 TeilnehmerInnen kennen keine Unterschiede.

Die beiden Begriffe werden in der Regel synonym gebraucht. Wir verstehen Digitalisierung als einen Sammelbegriff verschiedener technologischer Entwicklungen, etwa automatisierte Produktion, künstliche Intelligenz, virtuelle Realität, Big Data oder das Internet der Dinge. Digitaler Wandel meint darüber hinaus strukturelle, prozesshafte Veränderungen in vielen unternehmerischen, aber auch privaten Bereichen, die auf Menschen in vielfältiger Weise wirken. Digitaler Wandel verändert unsere Kommunikations-, Produktions- und Konsummuster.

Berücksichtigen Sie bei Digitalisierungsschritten in ihrem Unternehmen die Auswirkungen auf die Menschen?

Fast 80% der TeilnehmerInnen beantworteten diese Frage mit „Ja“, immerhin 17% tun dies zumindest manchmal. Dies scheint uns ein deutlicher Hinweis darauf, dass es ein hohes Bewusstsein für Auswirkungen der Digitalisierung auf die Menschen gibt. Digitaler Wandel und menschliche Entwicklung hängen eng voneinander ab und bedürfen bewusster Steuerung, um positive Auswirkungen zu maximieren, ohne jedoch (mögliche) negative Auswirkungen zu ignorieren.

Wissen Sie, wie Sie mit Hilfe von digitalem Wandel das soziale Kapital Ihres Unternehmens stärken können?



Weniger klar ist, wie die menschliche Komponente in Unternehmen mit Hilfe des digitalen Wandels gestärkt werden kann.

Wir sehen großes Potential darin, durch smarte Digitalisierung, welche den Menschen in den Mittelpunkt aller Digitalisierungsschritte stellt, kreatives Potential freizulegen und unternehmerische Innovationskraft zu stärken.

Dies bedeutet, die technischen Fragen ans Ende zu stellen, und zuerst zu klären, wie MitarbeiterInnen durch die Nutzung digitaler Lösungen von eintönigen, sich wiederholenden Arbeiten entlastet werden können, um sie für kreative Prozesse freizuspielen? Wie gelingt es, ihre Potenziale zur vollen Entfaltung zu bringen? Welche Strukturen – Organisationsform, Arbeitsweise, Prozesse, Kooperationen – tragen dazu bei, die freigespielten MitarbeiterInnen zu Innovationschampions zu machen? Und erst zuletzt: Welche technischen Systeme und Prozesse sind hierfür am Besten nutzbar?

Berücksichtigen Sie im Zuge des digitalen Wandels die Besonderheiten Ihrer Unternehmenskultur? Denken Sie im Zuge von Digitalisierungsschritten über den ganzheitlichen Nutzen und den Sinn für die Menschen nach?

83% denken Nutzen und Sinn für Menschen mit, 17% tun dies zumindest manchmal – niemand tut das gar nicht. Im Zusammenhang mit der Frage nach den Auswirkungen auf die Menschen nehmen wir ein konsistentes Bild wahr, dass die TeilnehmerInnen an der Umfrage offenbar über die technologische Ebene hinaus denken, wenn es um Digitalisierung geht.

Interessant scheint, dass dagegen „nur“ 65% Besonderheiten der Unternehmenskultur mitdenken. Wir sind der Ansicht, dass in diesem Bereich Aufholbedarf, aber auch die Chance für „bessere“ Digitalisierung besteht, die auf breite Akzeptanz unter den betroffenen MitarbeiterInnen stößt. Die Kraft der Unternehmenskultur als Treiber, aber auch als Resistor von Wandel sollte nicht unterschätzt werden.

Der digitale Wandel ist nur dann nachhaltig, wenn der Mensch im Mittelpunkt steht.

Dem stimmen 70% der teilnehmenden Personen zu. 35% sind auch der Meinung, dass Unternehmen eine Mitverantwortung für jene Menschen tragen, die durch den digitalen Wandel ihre Arbeit verlieren. Ebenfalls 35% sehen sich im Einklang mit der Aussage, dass Maschinen Menschen ersetzen werden können.

Digitalisierung birgt viele Chancen – aber auch Risiken, die für ein gutes Gelingen bedacht und aktiv gesteuert werden müssen. Wir unterstützen Sie gerne auf Ihrem Weg! Kontaktieren Sie uns unter digital@online-podium.at (MMag. Dr. Margarita Misheva) oder m.bauer-leeb@weitsicht.solutions (Dipl.-Ing. (FH) Michael Bauer-Leeb, MBA, MSc) für ein unverbindliches Gespräch.